

特別企画：2018 年度の賃金動向に関する沖縄県企業の意識調査**2018 年度の賃金改善はベア、賞与とも前年を上回る****～ 賃金改善、過去最高の 74.0%が見込む～****はじめに**

2017 年の景気は「回復局面」とする企業が 4 年ぶりに 2 割を超えたうえ、「悪化局面」も 1 ケタ台に低下し（「2018 年の景気見通しに対する企業の意識調査」）、概ね上昇傾向で推移した。また、政府は賃上げを行った企業に対する優遇措置を盛り込んだ税制改革を打ち出すなど、賃金改善の動向がアベノミクスの成否を決定づける重要な要素として注目される。

このようななか、帝国データバンクは、2018 年度の賃金動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2018 年 1 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2018 年 1 月 18 日～31 日、調査対象は 157 社で、有効回答企業数は 50 社（回答率 31.8%）。なお、賃金に関する調査は 2006 年 1 月以降、毎年 1 月に実施し、沖縄では今回で 5 回目。

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP(<http://www.tdb-di.com/>)に掲載している。

※賃金改善とは、ベースアップや賞与（一時金）の増加によって賃金が改善（上昇）することで、定期昇給は含まない。

調査結果（要旨）

1. 2018 年度の賃金改善が「ある」と見込む企業は 74.0%と過去最高を更新。前回調査（2017 年度見込み、2017 年 1 月実施）を 8.7 ポイント上回った。「ない」は 8.0%にとどまり、2018 年度の賃金改善は概ね改善傾向にある。
2. 賃金改善の具体的内容は、ベア 70.0%（前年度比 19.0 ポイント増）、賞与（一時金）46.0%（同 7.2 ポイント増）。ベア・賞与（一時金）とも過去最高を更新
3. 賃金を改善する理由は「労働力の定着・確保」が 8 割余りと前年より増加。人材の定着・確保のために賃上げを実施する傾向は一段と強まっている。「自社の業績拡大」（48.6%）が前年より減少した。改善しない理由は、「自社の業績低迷」（50.0%）が 5 割へ増加。「人的投資の増強」（25.2%）減少した一方、「内部留保の増強」（25.0%）は 2 年連続で増加
4. 2018 年度の総人件費見通しは増加が 78.0%で前年度より 6.6%増。総じて企業は人件費が増加すると見込んでいる。平均 3.09%増加する見込み。

1. 2018年度、企業の74.0%が賃金改善を見込む

2018年度の企業の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引上げ）が「ある」と見込む企業は74.0%（全国56.5%）と7割を超えた。賃金改善を見込む企業は前回調査（2017年1月）における2017年度見込み（65.3%）を8.7ポイント上回り、過去最高となった。一方、「ない」と回答した企業は8.0%（全国18.4%）と前回調査（18.4%）を10.4ポイント下回った。「ある」が「ない」を8年連続で上回ると同時に、その差も66.0ポイントと前年より大幅に拡大し、過去最大を更新した。2018年度の賃金動向は概ね改善傾向にある。

2017年度実績では、賃金改善が「あった」企業は4年連続で7割を超え、景気の拡大が続くなかで、多くの企業で賃金改善を実施していた様子が見えがえる。

2018年度に賃金改善が「ある」と回答した企業を業界別にみると、『不動産』『小売』が最も高く、『建設』『製造』が続いた。上位2業界は前年度と変わらなかった。比率が低いのが、『卸売』で、賃金改善を見込む企業の割合が前年度から低下した。

企業からは、「社員のモチベーションを維持するためにも会社の業績に応じて応えたい」（不動産業）や「深刻な人手不足に対応するために、人件費を上げざるを

2018年度の賃金改善見込みの有無

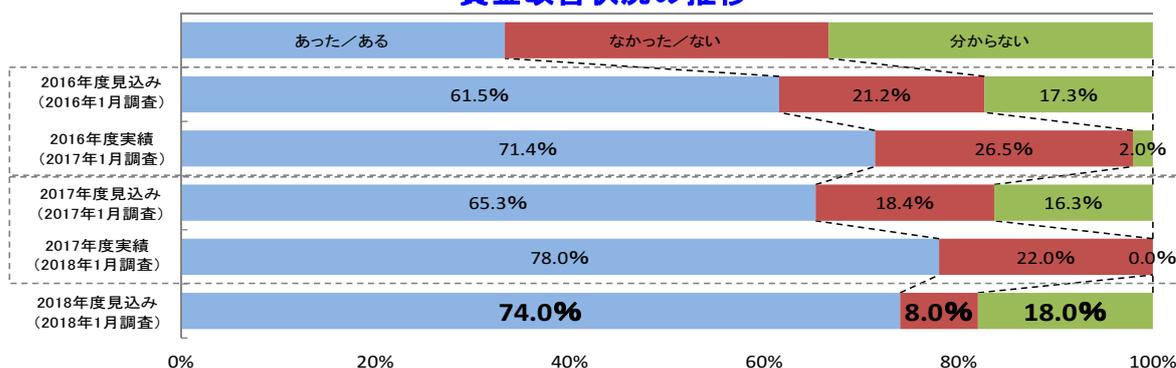
～規模・業界・従業員数別～

	ある		ない		回答数	<参考>2017年度見込み		<参考>2017年度実績		
	前年度との差	前年度との差	ある	ない		あった	なかった			
全国	56.5	5.3	18.4	-4.1	(10,161)	51.2	22.5	67.3	28.2	
沖縄	74.0	8.7	8.0	-10.4	(50)	65.3	18.4	78.0	22.0	
大企業	85.7	10.7	14.3	-10.7	(7)	75.0	25.0	57.1	42.9	
中小企業	72.1	7.7	7.0	-10.8	(43)	64.4	17.8	81.4	18.6	
小規模企業	71.4	2.6	7.1	-5.4	(14)	68.8	12.5	85.7	14.3	
農・林・水産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
金融	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
建設	83.3	14.1	8.3	-7.1	(12)	69.2	15.4	91.7	8.3	
不動産	100.0	0.0	0.0	0.0	(3)	100.0	0.0	100.0	0.0	
製造	80.0	20.0	20.0	-20.0	(5)	60.0	40.0	80.0	20.0	
卸売	53.3	-18.1	6.7	6.7	(15)	71.4	0.0	73.3	26.7	
小売	100.0	0.0	0.0	0.0	(3)	100.0	0.0	66.7	33.3	
運輸・倉庫	-	-	-	-	-	100.0	0.0	-	-	
サービス	75.0	33.3	8.3	-33.4	(12)	41.7	41.7	66.7	33.3	
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
従業員数別	5人以下	55.6	-4.4	11.1	1.1	(9)	60.0	10.0	77.8	22.2
	6～20人	70.6	-1.6	11.8	0.7	(17)	72.2	11.1	70.6	29.4
	21～50人	75.0	15.0	0.0	-30.0	(12)	60.0	30.0	91.7	8.3
	51～100人	83.3	-2.4	16.7	2.4	(6)	85.7	14.3	83.3	16.7
	101～300人	100.0	66.7	0.0	-33.3	(5)	33.3	33.3	80.0	20.0
	301～1,000人	100.0	100.0	0.0	-100.0	(1)	0.0	100.0	0.0	100.0
1,000人超	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 網掛けは、沖縄県全体以上を表す

注2: 全国の母数は有効回答企業1万161社、沖縄は50社。2017年度見込み(2017年1月調査)は全国1万195社、沖縄は49社

賃金改善状況の推移



注: 2016年1月調査の母数は有効回答企業52社、2017年1月調査は49社、2018年1月調査は50社

得ない」（一般貨物自動車運送）、「人材確保のために賃金上昇および労働環境改善が求められている」（パレット製造）など、人手不足にともない人材を定着・確保させるために賃金改善を行うという声が多くあがった。また、「賃金の向上は、働く意欲や生産性向上の意欲に繋がる企業戦略である。その企業戦略から企業の成長に繋げるには、従業員教育+職場環境+コミュニケーションの充実+従業員同士の連携・協力が欠かせない」（土木工事）など、賃上げを消費意欲の高まりに繋げるためには、企業の成長と従業員の収入増加が重要という意見がみられた。他方、賃金改善を行わない企業からは「中小企業にも景気改善の実感が拡大しないと賃上げは難しい。賞与によってトータルとして増やすのが精いっぱい」（建築材料卸売）などの声も聞かれた。

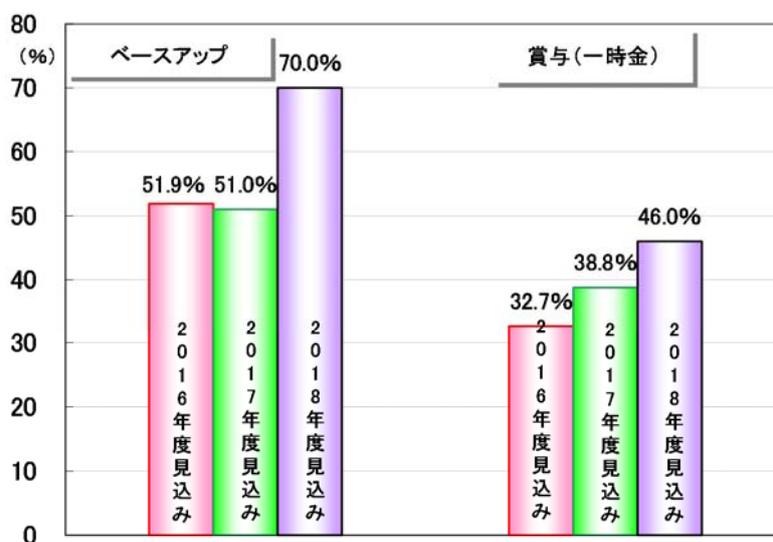
賃金改善が「ある」企業の割合を従業員数別にみると、「6～20人」（70.6%）、「21～50人」（75.0%）、「51～100人」（83.3%）が7割を超えた。他方、「5人以下」では5割台にとどまっており、賃金改善を行う企業は中小企業や大企業で高く、小規模企業で低くなる傾向が表れている。また、「21～50人」「101～300人」で賃金改善を行う割合が前年比で増加しており、従業員数によって賃金改善を実施するところとしないところがある。

2. 賃金改善の具体的内容、ペア実施企業が70.0%、賞与(一時金)は46.0%

2018年度の正社員における賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が70.0%（全国45.4%）となり、「賞与（一時金）」は46.0%（全国31.8%）となった。前回調査（2017年度見込み）と比べると、ペアが19.0ポイント、賞与が7.2ポイントそれぞれ増加した。

「ベースアップ」は、2017年度見込みの51.0%を上回り、過去最高となった。また、「賞与（一時金）」も初めて4割台となり、過去最高を記録した。

賃金改善の具体的内容



注：2016年度見込みは2016年1月調査、2017年度見込みは2017年1月調査、2018年度見込みは2018年1月調査。母数は2016年度52社、2017年度49社、2018年度50社

3. 賃金改善理由、「労働力の定着・確保」が8割余り

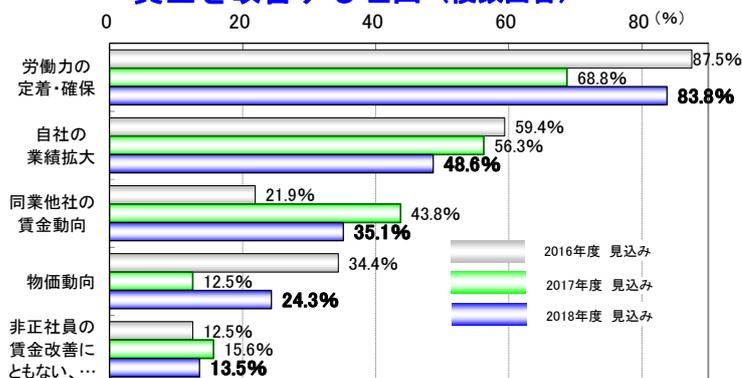
2018年度の賃金改善が「ある」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、最も高かったのは「労働力の定着・確保」の83.8%（複数回答、以下同）となった。人手不足は半数超の企業で感じるなど深刻度を増すなか、人材の定着・確保のために賃上げを実施する傾向は一段と強まっている。次いで「自社の業績拡大」（48.6%）が続きほか、「同業他社の賃金動向」「物価動向」「非正社員の賃金改善にともない、…」などとなった。

企業からは、「採用活動を有利にするため」（飲食料品卸売業）や「労働力流出を防止することも大きな理由」（一般貨物自動車運送）「社員の業績に貢献する一環として賃金改善を考えたい」（建設機械・鉱山機械卸売）など、人材の流出防止や業績改善にともなう従業員への還元をあげる意見がみられた。

他方、賃金改善が「ない」企業にその理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が50.0%（複数回答、以下同）と前回調査（44.4%）より5.6ポイント増加した。また、「人的投資の増強」や「内部留保の増強」「諸費税率引き上げ」が2割余りとなった一方、「同業他社の賃金動向」をあげる企業は0%となった。賃金改善を行わない企業では、業績低迷を理由とした企業が増加する一方、将来に備えた内部留保を増強する企業が徐々に増加してきた。

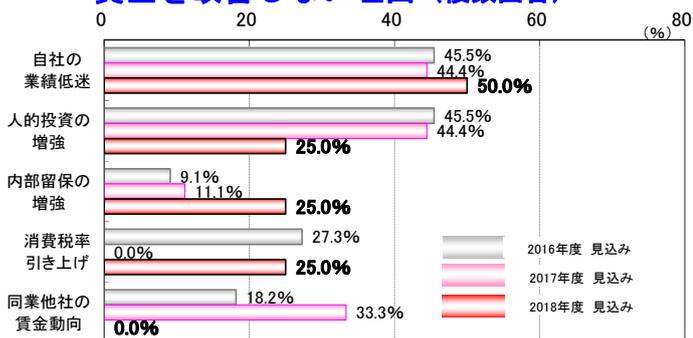
企業からは、「賃金の改善がなければ人材確保ができないのは承知の上で原資がない」（飲食料品製造業）や「業績低迷とまでは言えないが、アベノミクス効果などは零細企業にはまったく関係なく、賃金改善などできない」（土木工事）「企業業績の先行き不安感」（電気機械製造）など、業績改善が不透明ななかでは実施できないとする意見がみられた。他方、「大きな設備投資をしたことにより数年は、減価償却が大きく、賃金改善は難しい」（清涼飲料製造）といった、設備投資の実施による資金のやりくりのなかで賃上げを見送る企業もあった。

賃金を改善する理由（複数回答）



注：2016年度見込みは2016年1月調査、2017年度見込みは2017年1月調査、2018年度見込みは2018年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2016年度32社、2017年度32社、2018年度37社

賃金を改善しない理由（複数回答）



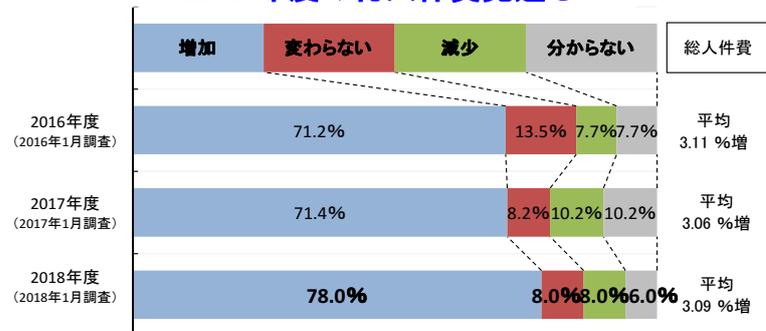
注：2016年度見込みは2016年1月調査、2017年度見込みは2017年1月調査、2018年度見込みは2018年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2016年度11社、2017年度9社、2018年度4社

4. 2018年度の総人件費は前年度比で3.09%増を見込む

2018年度の自社の総人件費は、2017年度と比較してどの程度変動すると見込んでいるか尋ねたところ、2018年度の総人件費は前年度比で平均3.09%増加すると見込まれる。(全国2.84%、金額では総額約4.8兆円、そのうち従業員への給与や賞与は約3.7兆円(平均2.65%)増加すると試算される¹⁾)「増加」²⁾と回答した企業は78.0%と7割を超えた一方、「減少」は8.0%にとどまり、総じて企業は人件費が増加すると見込んでいる。また、2017年度と比較して、「増加」が前回調査比6.6ポイント増、「減少」が同2.2ポイント減となり、2018年度の人件費は増大すると予想される。

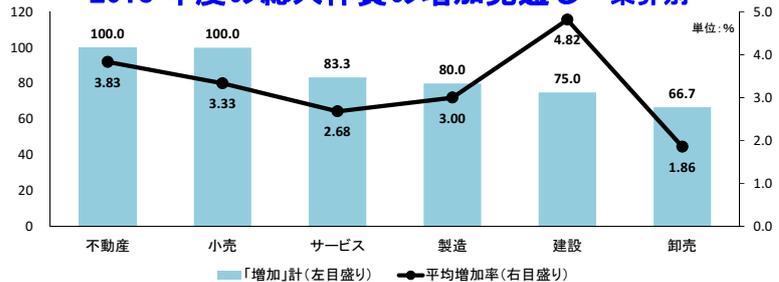
業界別にみると、『不動産』『小売』で「増加」と回答した企業の割合が最も高かった。また、深刻な人手不足が続いている『建設』で総人件費が平均4.82%増加すると推計されるほか、「不動産」(3.83%増)や「小売」(3.33%増)、「製造」(3.00%増)などで3%を超える。

2018年度の総人件費見通し



注1: 2016年1月調査の母数は有効回答企業52社、2017年1月調査は49社、2018年1月調査は50社
 注2: 「増加」は「1%以上3%未満増加」「3%以上5%未満増加」「5%以上10%未満増加」「10%以上増加」の合計
 注3: 「減少」は「1%以上3%未満減少」「3%以上5%未満減少」「5%以上10%未満減少」「10%以上減少」の合計

2018年度の総人件費の増加見通し～業界別～



企業の意見(総人件費に関するコメント)

<総人件費が「増加」する>

- ・賃金改善にともない、従業員のやる気と能力開発を促すが、費用が先行する傾向なので、働き方の改革が大きな課題となっている(電気機械器具卸売、長野県)
- ・賃金改善は、労働力を確保するためにやむを得ず実施するが、その反動で収益が悪化する恐れがある(金属プレス製品製造、佐賀県)
- ・利益が出れば賞与にて対応する(料理品小売、山口県)
- ・設備投資が一段落し、人員増もあり、人件費は上昇する見込み(自動車(新車)小売、栃木県)
- ・受注単価が上昇しないなかにあっても、人件費を上げないと定着率が下がる。経営を圧迫しかねない状況(電気配線工事、埼玉県)

<総人件費が「減少」する>

- ・総人件費の減少は合理化・効率化により総社員数が減少するため、一人当たりの人件費はアップする見込み(金属表面処理、埼玉県)
- ・高齢者の退職があり総額での人件費は減少となっている一方、新規採用の社員の確保が難しくなっている(金属線製品製造、福島県)
- ・少子高齢化による求人難によりアルバイトの時給が高騰しているが、時給を高くしても若い人は集まらない。最低賃金も急激にアップしているので、営業時間を縮小するなどして総人件費の増加を抑えている(スポーツ施設提供、新潟県)
- ・人手のいる業務が多く、人件費を抑えるため一部機械化などを考えるが、現状では問題が多い(普通倉庫、北海道)

1 人件費増加額は「法人企業統計」(財務省)より、帝国データバンク試算

2 「増加」(「減少」)は、「10%以上増加(減少)」「5%以上10%未満増加(減少)」「3%以上5%未満増加(減少)」「1%以上3%未満増加(減少)」の合計

まとめ

2018年の国内景気は、企業部門を中心に拡大傾向で推移すると見込まれる一方、個人消費の動向が一段と重要性を増している。労働市場の需給がひっ迫するなか、雇用・所得の増加が重要となる。こうしたなか、政府が民間企業に賃上げを促す「官製春闘」も5年目を迎え、賃上げに積極的な企業と消極的な企業で優遇措置に差を設ける税制改正案の議論が進められている。

本調査の結果によると、2018年度は過去最高となる74.0%の企業が賃金改善を実施する見通しとなった。さらに、賃金改善を実施する企業の割合は実施しない企業の割合(8.0%)を66.0ポイント上回っており、2018年度の賃金動向は概ね改善傾向にある。また、改善内容についても「ベースアップ」を考えている企業が70.0%に達し、過去最高となった。その結果、企業の総人件費は平均3.09%上昇すると見込まれ、従業員への給与・賞与は約3.7兆円増加(全国)すると試算される。

また、賃金改善の理由では、「労働力の定着・確保」をあげる企業は8割を超え過去最高を記録、人手不足が長期化するなかで労働力の定着・確保を第一に捉えて実施する傾向が一段と強まった。また、業績に貢献する従業員への還元を進める企業も増えてきた。

一方で、景気回復のカギを握る個人消費について、「中小企業およびそこで働く従業員にとっては、可処分所得の減少が続いており、それを上回る賃上げがなければ個人消費につながらないだろう」といった見方も増えている。政府は賃上げの基盤となる企業業績が上向き経済環境を整えるとともに、実質可処分所得の増大に向けた政策投入の重要性が一段と高まっているといえよう。

調査先企業の属性

1. 調査対象(157社、有効回答企業50社、回答率31.8%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 沖縄支店 担当:内野
TEL 098-861-6851 FAX 098-861-6863

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。